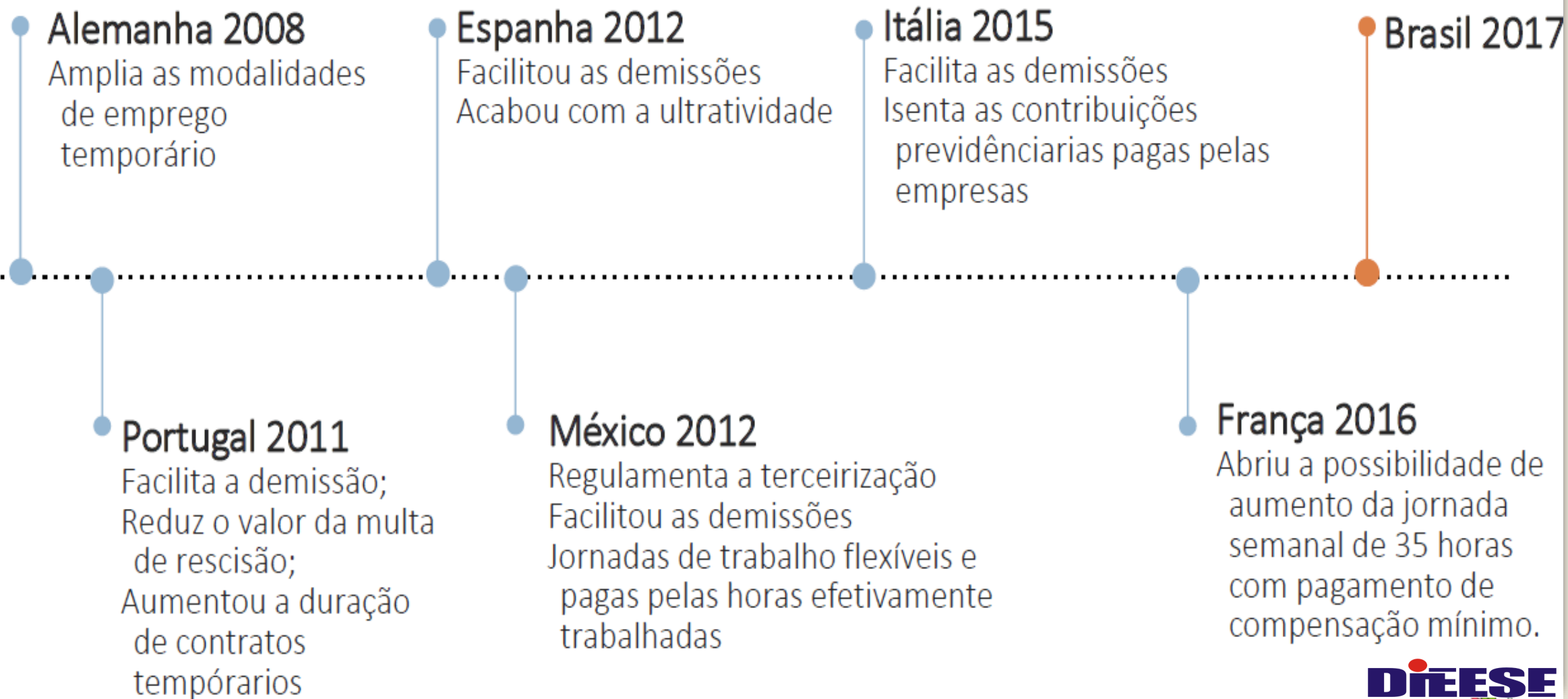


“Teletrabalho e o Home Office no centro do debate”

Brasília, 12 de setembro de 2020

DiEESA

Reforma trabalhista no mundo: por que não estamos sós!?



Dilemas atuais

Alguns desafios impostos pelo novo modelo de produção:

- Integração produtiva global e regional
- Nova Reestruturação Produtiva (Indústria 4.0 - digitalização maciça da produção)
- Organização econômica mundial (globalização e desglobalização)
- Superação da crise
- Maciça redução de empregos (“uberização” do mundo do trabalho)

Reestruturação Produtiva

- Processo de consolidação do modelo flexível do trabalho industrial. Também chamada de **capitalismo flexível** –se iniciou na segunda metade do século XX;
- Mudanças no modo de produção capitalista: **flexibilização, terceirização e precarização do trabalho** (**pragmática neoliberal**).

A reestruturação desempenha dupla direção:

- incremento das **inovações tecnológicas, automação e informatização** da produção; permitem maior eficiência no processo produtivo, minimizando erros e acelerando a produção.
 - **exploração desmedida do trabalho** (extração exacerbada de mais-valia relativa e absoluta). O processo produtivo torna-se mais dinâmico, de modo que uma mesma pessoa é capaz de realizar a função de dezenas de trabalhadores.
- O capital é direcionado ao setor financeiro, favorecendo a especulação econômica em detrimento do investimento produtivo, **reduzindo os níveis de emprego**.

As tecnologias dominando o mundo bancário



Cacáez Correia/TEBRABAN

O sistema de relações do trabalho

- O que é?
- Conjunto de instituições e de normas que :
 - regulam as formas de contratação, uso, remuneração e demissão da força de trabalho;
 - regulamentam as relações entre capital e trabalho (tais como as representação de interesses, de definição de atribuições, de apoio à sua atuação e de resolução de conflitos); e
 - compõem a rede de proteção social associada ao trabalho (como a da previdência e do seguro desemprego).
 - ***A Lei 13.467/17 altera todo o sistema brasileiro de relações de trabalho.***

Reforma Trabalhista

Lei 13.467/2017

Articulação das propostas

**DESMONTE DO
PAPEL SOCIAL
DO ESTADO**



Reforma da Previdência

Altera as regras de acesso e remuneração da previdência pública (PEC 287)

EC do Teto
Novo Regime fiscal que limita os gastos públicos com políticas sociais (Em dezembro de 2016)

**Perdas de
direitos
sociais**

Reforma Trabalhista
Altera a CLT precarizando as relações de trabalho (Em julho de 2017)

**Lei da
Terceirização**
Retira restrições sobre o trabalho temporário e terceirização (Em março de 2017)

Reforma Trabalhista

A Reforma se fundamenta em **reduzir a proteção institucional aos trabalhadores**, por parte do Estado e do Sindicato, e **aumentar as garantias e a autonomia das empresas nas relações de trabalho**, diminuindo custos e aumentando a flexibilidade do trabalho

EIXOS DA REFORMA TRABALHISTA

- É UMA REFORMA **TRABALHISTA E SINDICAL**
- ALTERA ASPECTOS EM TODO O **SISTEMA DE RELAÇÕES DE TRABALHO**

**CONDIÇÕES E
CONTRATO DE
TRABALHO**

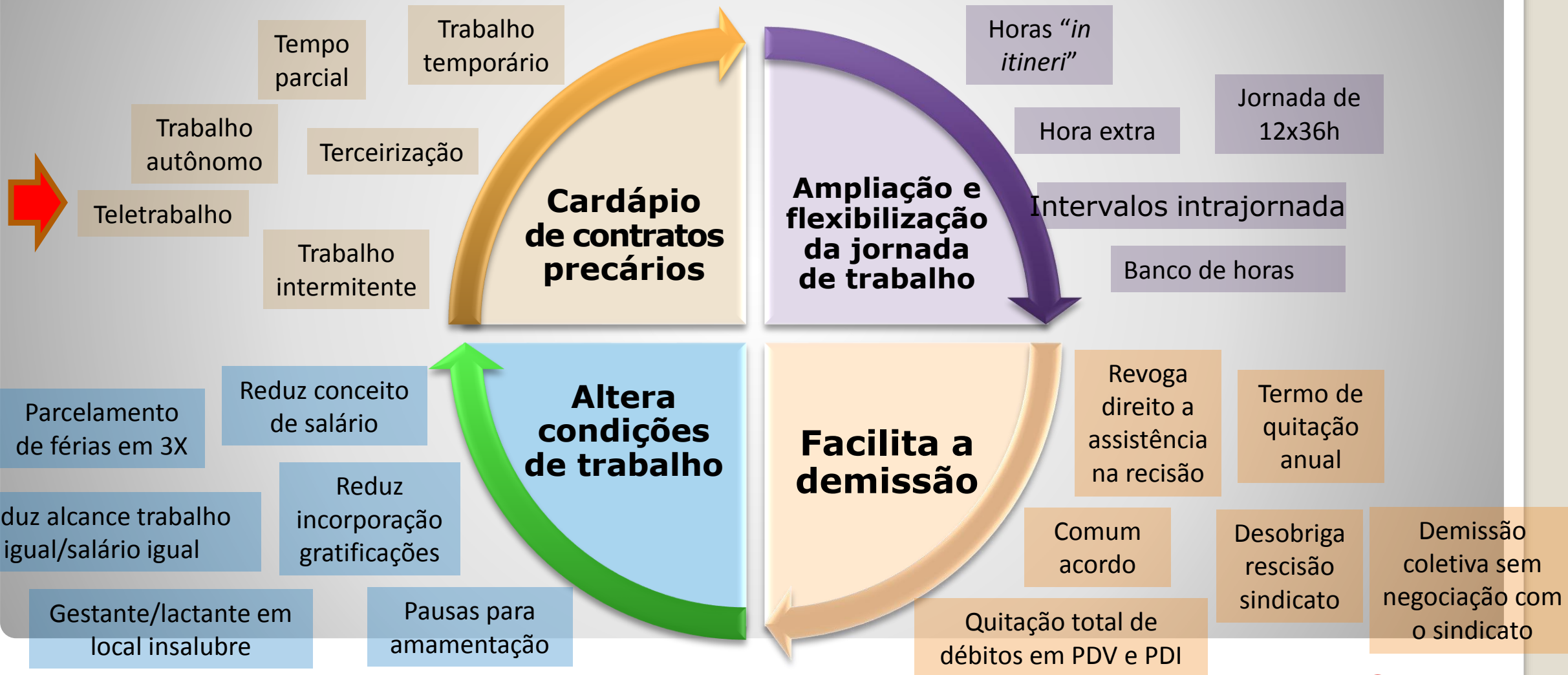
**NEGOCIAÇÕES
COLETIVAS**

**ORGANIZAÇÃO
SINDICAL**

**JUSTIÇA DO
TRABALHO**

CONDIÇÃO DE TRABALHO

RETIRA, FLEXIBILIZA OU DESREGULAMENTA DIREITOS



TELETRABALHO NO BRASIL

- *“Teletrabalho é uma espécie recente da forma de laborar, sendo que no Brasil foi oficialmente introduzido há pouco menos de 20 anos. Desta forma, não há vigente, no país, uma legislação que se aplique especificamente a esta forma de trabalho.”* **NÃO HAVIA ATÉ A REFORMA TRABALHISTA.**

TELETRABALHO NO BRASIL

- *"No Brasil, teletrabalho foi introduzido oficialmente em 20 de agosto de 1997, quando ocorreu o "Seminário Home Office/Telecommuting- Perspectivas de Negócios e de Trabalho para o 3º Milênio", evento co-organizado pela empresa Brasil Entrepreneur S/C, com finalidade de discutir e divulgar as informações relativas aos estudos e práticas de teletrabalho no âmbito da mobilidade corporativa e da convergência digital; realizados pelos membros do grupo ou por outras entidades parceiras, no Brasil e no exterior."*

TELETRABALHO NO BRASIL

- *"Os dados disponíveis existentes indicam que em 2008 o Brasil contava com aproximadamente 10 milhões e seiscentos mil teletrabalhadores. Sabe-se que muitas empresas praticam o teletrabalho de maneira informal, inclusive empresas públicas."*

TELETRABALHO NO BRASIL

- *Os órgãos oficiais e governamentais brasileiros não divulgam estatísticas sobre o trabalho no domicílio do empregado, apesar de afirmarem que já é uma realidade no Brasil.*
- *No site da Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT, 2014), encontrou-se as seguintes informações:*

A partir de dados gerais sobre o acesso dos brasileiros a computadores e a Internet levantados por diferentes pesquisas de diferentes instituições (PNAD/IBGE, TIC Domicílios, TIC Empresas, Painel IBOPE/NetRatings), a SOBRATT tem realizado alguns cruzamentos que permitem fazer uma estimativa também genérica de que o Brasil, hoje (2008), conta com aproximadamente 10 milhões e seiscentos mil teletrabalhadores. Essa estimativa não diferencia regiões ou estados do país, e inclui todos os setores e áreas, bem como todos os tipos de teletrabalhadores: formais, informais, empregados ou por conta própria, autônomos, liberais, em tempo integral, parcial, complementar e eventual, numa ampla faixa etária que vai dos 18 aos 60 anos, com utilização de acesso à Internet de 1 vez por semana a 1 vez por dia, considerando-se a utilização de desktops, notebooks, handhelds, smartphones, com acesso discado e/ou banda larga, para trabalhos completos ou atividades parciais. Ou seja, são cerca de 5% da população brasileira, sem considerar regiões específicas.

Teletrabalho

Na Lei 13.467/2017

TELETRABALHO NA LEI 13.467

CAPÍTULO II-A

(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

(Vigência 120 dias após publicação)

- DO TELETRABALHO

Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no **caput** deste artigo não integram a remuneração do empregado.

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

TELETRABALHO NA LEI 13.467

CAPÍTULO II DA DURAÇÃO DO TRABALHO

SEÇÃO II

DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

III - os empregados em regime de teletrabalho.

(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

TELETRABALHO NA LEI 13.467

TÍTULO VI CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

-
-
-

VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

Medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública

MP 927 (22 de março de 2020)

Contextualização

- Uma das primeiras medidas que as empresas adotaram diante da pandemia do novo coronavírus foi o teletrabalho ou o home office, para aqueles com possibilidade de trabalhar em casa.
- E, poucos dias depois de ser decretado estado de calamidade pública, a Medida Provisória nº 927 criou normas que simplificaram a mudança do regime presencial para o teletrabalho.
- Diante dessa realidade, os sindicatos têm negociado cláusulas que asseguram várias condições, como:
 - o custeio pelas empresas dos gastos com equipamentos (notebooks, impressoras, celulares e as manutenções dessas ferramentas)
 - e infraestrutura (energia elétrica, acesso à internet, materiais de escritório), necessários para essa modalidade de trabalho.

Contextualização

- Introduzido com a reforma trabalhista, por meio da Lei 13.647, aprovada em 2017, o contrato de teletrabalho é uma das muitas e profundas mudanças recentes na legislação do trabalho. Permite aos trabalhadores realizarem os serviços preponderantemente fora das dependências da empresa e com o uso de tecnologias de informação e de comunicação.
- O teletrabalho pode ser realizado na casa do trabalhador (neste caso, é o chamado home office) ou em qualquer outro lugar, até do exterior.
- A lei menciona que as atividades devem constar no contrato, assim como a definição sobre quem arca com os custos dos equipamentos e outras despesas.

Contextualização

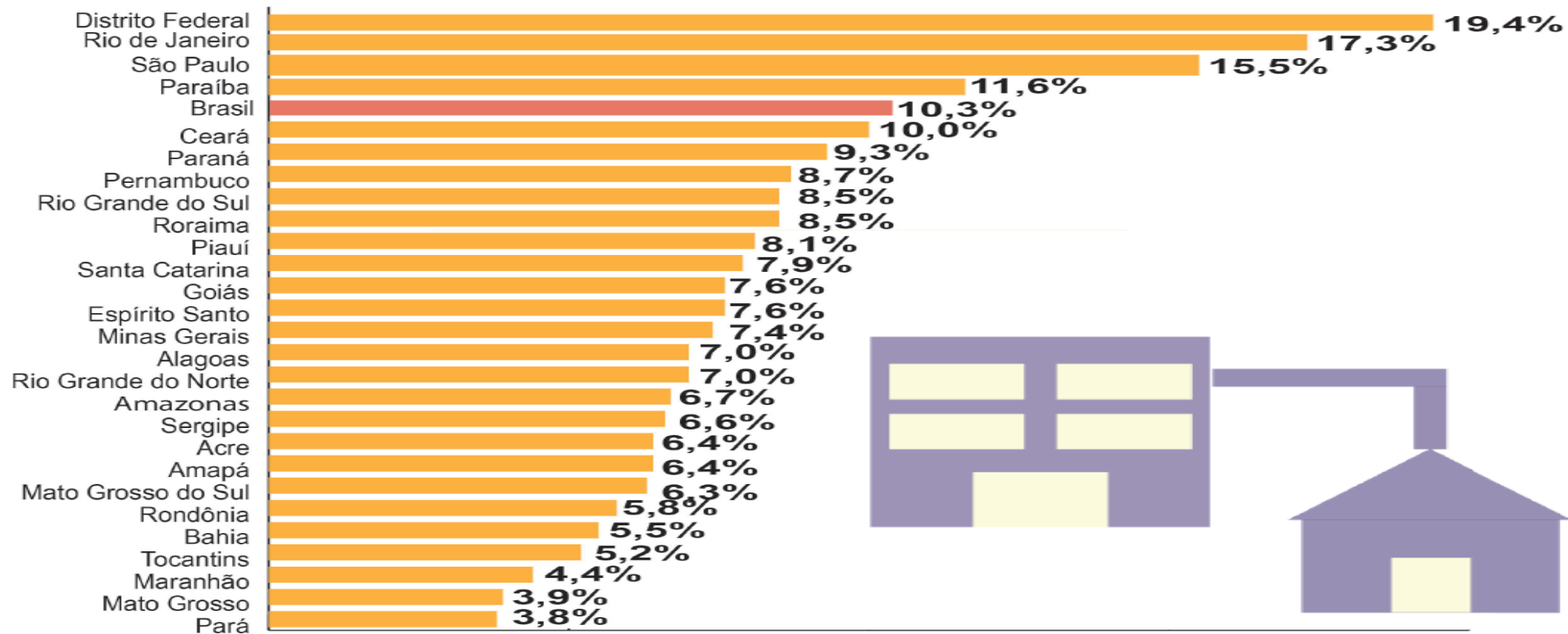
- O empregado deve assinar um termo de responsabilidade, comprometendo-se a seguir as instruções dadas pelo empregador para evitar doenças e acidentes de trabalho, **ou seja, é responsável pela gestão da saúde e segurança no trabalho.**
- O home office é o trabalho realizado na casa do trabalhador, com ou sem utilização de tecnologias de informação ou comunicação. Pode ocorrer frequentemente ou de maneira esporádica.

Mercado de Trabalho

Maio de 2020)

Em maio de 2020, 8,7 milhões de trabalhadores estavam em home office em todo o país

**Proporção de ocupados que estavam trabalhando de forma remota
Maio de 2020**



Exemplo de cláusulas relativas ao tema

Maio de 2020

Exemplo de cláusulas

REEMBOLSO DE DESPESA

A Empresa, durante a vigência do presente acordo ou enquanto durar as condições deste, reembolsará as eventuais despesas que os seus empregados tenham com o regime temporário de home office, mediante a apresentação de relatórios de despesas.

TRABALHO REMOTO

[...] Parágrafo primeiro: A empresa fica inteiramente responsável pela aquisição, manutenção e pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância, bem como pelo reembolso de despesas arcadas pelo empregado, quando necessário. [...]

TRABALHO EM HOME OFFICE E COWORKING [...]

Para o cumprimento da jornada de trabalho exercida em “casa”, o empregador e o empregado pactuarão, através do seu contrato individual de trabalho, o valor pertinente ao reembolso de despesas inerentes à atividade e/ou trabalho desenvolvido nesta condição, em relação às despesas com telefonia, provedor de Internet, energia elétrica, locação ou utilização de equipamentos, todo e qualquer insumo necessário à consecução da atividade.

Teletrabalho – levantamento DIEESE

Cláusulas sobre trabalho remoto

A negociação coletiva do Trabalho Remoto em 2020

Em 2020, foram identificadas 1757 mesas de negociação com cláusulas relativas a trabalho remoto, o que corresponde a 17.4% do total analisado.

Tabela 1 - Mesas de negociação com cláusulas sobre trabalho remoto, por setor econômico. Brasil, 2020

##	setor	total de mesas	mesas com cláusulas	percentual
##	comércio	1264	206	16.3
##	comércio / serviços	12	6	50.0
##	cooperativa	137	5	3.6
##	indústria	3788	535	14.1
##	indústria / rural	4	0	0.0
##	rural	379	5	1.3
##	serviços	4492	1000	22.3
##	setor público	11	0	0.0

Levantamento SAIS - DIEESE

Tabela 2 - Mesas de negociação com cláusulas sobre trabalho remoto, por atividades econômicas selecionadas. Brasil, 2020

##	atividade	total de mesas	mesas com cláusulas	percentua
1				
##	agentes aut. do comércio	185	59	31.
9				
##	agricultura e pecuária	379	5	1.
3				
##	alimentação	659	40	6.
1				
##	atacadista e varejista	921	163	17.
7				
##	comunicações	155	49	31.
6				
##	construção e mobiliário	652	77	11.
8				
##	difusão cultural	303	103	34.
0				
##	educação privada	170	91	53.
5				
##	fiação e tecelagem	155	30	19.
4				
##	metalúrgica	971	211	21.
7				
##	processamento de dados	157	88	56.
1				
##	química e farmacêutica	556	77	13.
8				
##	saúde privada	236	20	8.
5				
##	segurança e vigilância	155	9	5.
8				
##	transportes	1404	241	17.
2				
##	turismo e hospitalidade	1257	209	16.
6				
##	vestuário	253	26	10.
3				

Cláusulas sobre Trabalho Remoto

DIEESE

(Levantamento feito em 31 de agosto de 2020)

Fonte: SAIS – DIEESE (Sistema de Acompanhamento de Informações Sindicais)

Relatório de cláusulas sobre Trabalho Remoto

Relatório das cláusulas sobre trabalho remoto, teletrabalho e *home office* nos instrumentos coletivos de trabalho de 2020.

Segue abaixo link na qual é possível acessar as cláusulas relativas ao teletrabalho no ano de 2020 (**arquivo html**):

[file:///C:/Users/MANUTE~1/AppData/Local/Temp/Rar\\$EXa644.25084/clusulas_tr.html](file:///C:/Users/MANUTE~1/AppData/Local/Temp/Rar$EXa644.25084/clusulas_tr.html)

Teletrabalho no serviço público

Exemplos anteriores às legislações atuais

TELETRABALHO NO SERVIÇO PÚBLICO

- O primeiro projeto piloto para adotar esta sistemática no Serviço Federal de Processamento de Dados (SERPRO) em 2005.
- Em 2009, foi a vez de o Tribunal de Contas da União (TCU) implantar o trabalho à distância, com adesão de cerca de 10% a 12% dos servidores.
- Outro órgão que também estabeleceu a possibilidade do teletrabalho foi o próprio Tribunal Superior do Trabalho (TST) em 2012.
- A Controladoria-Geral da União (CGU) foi outro ente público que adotou o teletrabalho – Portaria nº1.242/2015.
 - Já um tempo depois de implantado por alguns tribunais e outros entes públicos, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), na Resolução n. 227/2016, regulamentou o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário, servindo como parâmetro geral para estas atividades.
- Também adotaram Receita Federal, Advocacia Geral da União, Banco do Brasil, Caixa Econômica Federal e órgãos regionais como Tribunais Regionais do Trabalho e Tribunais de Justiça (São Paulo, Pernambuco, Minas Gerais, por exemplo).

Teletrabalho

Vantagens e desvantagens

VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO

VANTAGENS PARA O EMPREGADO

- diminuição do estresse (trânsito, despreocupação com a procura por lugar nos estacionamentos, risco de assalto, dentre outros);
- aumento do bem-estar;
- maior disponibilidade para a família;
- diminuição de despesas;
- possibilidade de ser o seu próprio patrão;
- trabalhar sem interrupções;
- possibilidade de controle do seu próprio ritmo de trabalho;
- aumento do tempo livre;
- possibilidade de liberdade na produção do trabalho;
- possibilidade de redução de jornada.

DESVANTAGENS PARA O EMPREGADO

- distanciamento dos colegas de trabalho, solidão;
- dificuldade em separar a vida profissional da vida pessoal;
- falta de aferição sobre a condução do trabalho — falta de metodologia;
- dificuldade na adaptação de um novo emprego se deixar de trabalhar em casa;
- trabalhar mais horas do que antes e não receber por isso;
- utilização de familiares nas atividades profissionais;
- ônus de ter que solucionar problemas cotidianos de comunicação envolvendo informática, telefone e estrutura no geral;
- isolamento das instituições coletivas de representação que discutem condições de trabalho, melhorias, avanços, tais como associações, comissões de fábrica, sindicatos;
- possibilidade de adquirir doenças como estresse;
- impossibilidade de fiscalização por parte das instituições responsáveis (Ministério do Trabalho, Saúde e até mesmo os órgãos de segurança), que não têm a autoridade de inspeção no ambiente residencial sem autorização judicial;
- riscos elevados de desenvolver patologias relacionadas a saúde mental, como também os já relacionados transtornos músculo esqueléticos (LER/Dort). (ERGONOMIA DO TRABALHO)

Fonte: REFLEXÕES SOBRE O TRABALHO NO DOMICÍLIO DO EMPREGADO NO BRASIL São Paulo - 2015 - ANO 51 - LTr Sup. Trab. 016/15 - p 71

VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO

VANTAGENS PARA AS EMPRESAS

- redução de custos;
- eliminação dos conflitos interpessoais nos locais de trabalho;
- aumento da produtividade;
- solução para o problema da falta de espaços físicos;
- eliminação do Sindicato da relação, no caso das empresas que não conseguem conviver democraticamente com as representações sindicais.

DESVANTAGENS PARA AS EMPRESAS

- dificuldade para fiscalizar o tempo de trabalho; **(Controle remoto)**
- riscos de ações trabalhistas **(Com a Reforma Trabalhista essa desvantagem é praticamente anulada)**

Teletrabalho e home office (pontos polêmicos)

teletrabalho e o home office não são a mesma coisa

- A Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) trouxe normatização própria acerca do teletrabalho pela primeira vez, por meio dos artigos 75-A ao 75-E da CLT.
- Com o teletrabalho **não haverá o controle de jornada do empregado**, não sendo possível nesta modalidade de trabalho o direito ao adicional de horas extras, intervalo intrajornada, interjornada, dentre outros, já que o empregado, em regra, controla sua jornada.
- **O teletrabalho deverá constar expressamente em contrato individual de trabalho ou em aditivo, devendo existir mútuo acordo entre as partes.** Essencial que empregador e empregado formalizem como se dará o custeio e o fornecimento de materiais e equipamentos necessários para prestação da atividade, como por exemplo, de computador, tablet, energia elétricas, internet, impressora e softwares.
- **Já o home office se caracteriza quando o trabalho é realizado remotamente de maneira eventual na residência do empregado, podendo ou não configurar teletrabalho.**

- **Não precisa constar em contrato individual de trabalho ou aditivo contratual, devendo ser regulado por política interna da empresa.**
- Quando o regime de home office não se enquadrar como teletrabalho, o empregado continuará recebendo, em regra, os mesmos direitos trabalhistas dos funcionários na modalidade em que existe a prestação do serviço presencial.
- A MP927 define que durante o estado de calamidade pública, o empregador poderá, a seu critério, sem necessidade de mutuo acordo, alterar o regime do trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais e coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho."

Teletrabalho e Home office

Estudos e pesquisas recentes

TELETRABALHO

Avaliação dos impactos para
os trabalhadores do IBGE

EM TEMPOS DE PANDEMIA

JULHO DE 2020



ASSIBGE

Sindicato Nacional



FEAUSP



**FUNDAÇÃO
INSTITUTO DE
ADMINISTRAÇÃO**

SATISFAÇÃO E DESEMPENHO NA MIGRAÇÃO PARA O *HOME OFFICE*

Um estudo sobre a percepção de gestores, técnicos de nível superior e professores

RELATÓRIO TÉCNICO

Junho/2020



Foto de Avel Chukanov

SATISFAÇÃO E DESEMPENHO NA MIGRAÇÃO PARA O HOME OFFICE

*Um estudo sobre a percepção de gestores,
técnicos de nível superior e professores*



FEAUSP

FIA FUNDAÇÃO
INSTITUTO DE
ADMINISTRAÇÃO

CARTA DE CONJUNTURA

NÚMERO 48 — 3 ° TRIMESTRE DE 2020



NOTA TÉCNICA

Teletrabalho na pandemia: efetivo *versus* potencial¹

Sumário

Esta *Nota Técnica* tem por objetivo apresentar a mensuração do trabalho remoto efetivo para maio no Brasil, com base na Pesquisa Nacional por Amostra de

Geraldo Góes

Especialista em políticas públicas e gestão governamental na Dimac/Ipea

geraldo.goes@ipea.gov.br

Felipe Martins

Pesquisador do programa de pesquisa para o desenvolvimento nacional (PNPD) na Dimac/Ipea

felipe.martins@ipea.gov.br

José Antonio Sena

Pesquisador do centro de tecnologia em



Cadernos de Negociação



Número 31 - Julho de 2020

DIREITOS DO TRABALHO

Pandemia coloca o teletrabalho e o home office no centro do debate

Teletrabalho e home office no centro do debate

Artigo relativo ao tema



TELETRABALHO E HOME OFFICE NO CENTRO DO DEBATE

No cenário de crise sanitária pelo qual o mundo vem passando, uma das primeiras medidas que as empresas e outras organizações adotaram foi a modalidade de trabalho *home office* ou o teletrabalho. Esse fenômeno tem uma relação muito próxima com os desafios impostos pelos novos modelos de produção caracterizados por maior integração produtiva global e regional, crescente e intenso processo de reestruturação produtiva, utilização de novas tecnologias e busca incessante por maior eficiência no processo produtivo.

No Brasil um importante marco legal foi a aprovação da lei 13.467/2017, da reforma trabalhista, que alterou praticamente todo o sistema brasileiro de relações de trabalho. Esse sistema engloba o conjunto de instituições e de normas que regulam as formas de contratação, remuneração e demissão da força de trabalho; regulamentam as relações entre capital e trabalho (tais como a representação de interesses, de definição de atribuições, de apoio à sua atuação e de resolução de conflitos); e compõem a rede de proteção social associada ao trabalho (como a da previdência e do seguro desemprego).



**SALA DE SITUAÇÃO
CRISE DO CORONAVÍRUS**

Espaço reúne materiais
relacionados à **pandemia**

DiEese

**MERCADO DE TRABALHO,
DESIGUALDADE E O
DESENVOLVIMENTO
BRASILEIRO**

CONFERÊNCIA
ONLINE

DATA: 13/05/2020 | HORÁRIO: 19H

DEBATEDORES

MAGDA BARROS BIAVASCHI
Pesquisadora no Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (Cesit), da Universidade Estadual de Campinas (Unicamp), e professora do Programa de Pós-graduação da Unicamp. Tem pós-doutorado e doutorado em Economia Social pela Unicamp. Foi desembargadora do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT4)

LUIZ GONZAGA BELLUZZO
Professor do Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas (IE-Unicamp). Tem doutorado em Economia pela Unicamp, pós-graduação em Desenvolvimento Econômico pela Cepal e graduado em Direito e Ciências Sociais pela USP. Foi secretário de Política Econômica do Ministério da Fazenda (1985-1987) e de Ciência e Tecnologia de São Paulo (1988-1990)

INSCREVA-SE PARA ASSISTIR!

ESCOLA DiEese
DE CIÊNCIAS DO TRABALHO



CURSO
ONLINE

**REFORMA
TRABALHISTA**

GRATUITO

ESCOLA DiEese
DE CIÊNCIAS DO TRABALHO



**Calculadora
da MP 936**

Quer saber como
ficará sua situação
se algumas das
regras previstas
forem aplicadas no
seu local de
trabalho? Confira
no site do

DiEese

**O DIEESE PRECISA DO SEU APOIO PARA
CONTINUAR PRODUZINDO CONHECIMENTO
A FAVOR DOS TRABALHADORES**



OBRIGADO PELA ATENÇÃO!

Max Leno de Almeida

(max@dieese.org.br)

DiEese
DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE
ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS



Teletrabalho e Home office

Instrução Normativa 65 de 30/7/2020

Instrução Normativa 65 de 30/7/2020

Alegações do Governo

Pesquisa: ENAP e Universidade de Duke

Pesquisa ENAP/Universidade de Duke: cerca de 30 mil respostas de servidores públicos:

82% relataram que após a pandemia, gostariam de passar menos de 80% das horas de trabalho no escritório, ou seja, em teletrabalho pelo menos por um dia da semana.*

65% reportaram que “concordam totalmente” ou “concordam” com a frase: *“No futuro, vou pedir permissão para teletrabalho”*.*

Dos servidores públicos que gostariam de continuar em teletrabalho, **29%** estão gerenciando outras pessoas que trabalham de casa.*

*Tradução livre dos resultados da pesquisa apresentados à Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal

MINISTÉRIO DA
ECONOMIA



Objetivos: o que almejamos com o novo modelo



Potencializar a
produtividade



Acompanhar as
mudanças e
inovações



Garantir o
bom
atendimento
da população



Utilizar de
maneira mais
eficiente os
recursos

Instrução Normativa 65 de 30/7/2020

Análise da IN – Impactos na vida do Servidor

Análise da IN – Impactos na vida do Servidor

- será necessário acompanhar atentamente as regulamentações internas do órgãos, uma vez que há margem para lesão à direitos dos servidores públicos. Os especialistas também salientam que é importante observar a fixação das metas a serem cumpridas em teletrabalho, que não poderão ser exorbitantes para não prejudicar a saúde física e mental dos trabalhadores.

Análise da IN – Impactos na vida do Servidor

- A IN que torna o teletrabalho opção permanente aos órgãos foi publicada no Diário Oficial em 31 de julho e valerá a partir de 1º de setembro.
- Entidades sindicais representativas da categoria de servidores públicos não foram ouvidas e a decisão unilateral preocupa.

Análise da IN – Impactos na vida do Servidor

- Um ponto polêmico que merecerá atenção é a previsão de que a estrutura física e tecnológica, incluindo custos de internet, energia, telefone e segurança da informação, caberá ao trabalhador, sem previsão de remuneração para isso.
- Percebe-se a intenção da administração de conter gastos, transferindo ao servidor público algumas obrigações do governo.

Análise da IN – Impactos na vida do Servidor

- No início do mês, o Ministério da Economia divulgou economia de R\$ 466,4 milhões entre abril e junho com o regime de home office imposto aos servidores devido à pandemia do novo coronavírus.
- O número mostra margem financeira para a criação de indenizações ou ajudas de custo para os servidores em trabalho remoto.

Análise da IN – Impactos na vida do Servidor

- A IN veda o pagamento de auxílio moradia, adicionais de insalubridade, periculosidade, irradiação ionizante e gratificação por atividades com raio-X ou substâncias radioativas.
- Os advogados argumentam que "é certo que os adicionais dependem da efetiva exposição para o seu pagamento, mas não cabe a uma normativa de hierarquia inferior restringir direitos, sendo totalmente ilegal a vedação se a condição prevista em lei para o pagamento da verba se mantiver ativa."

Análise da IN – Impactos na vida do Servidor

- A suspensão dos adicionais implica ainda na interrupção do requisito necessário para a aposentadoria especial, podendo haver prejuízos também neste aspecto.
- A exceção é com relação ao pagamento do adicional noturno, que somente poderá ser pago nos casos em que for possível comprovar o exercício de jornada noturna, desde que autorizada pela chefia imediata e considerada a necessidade da medida.

Análise da IN – Impactos na vida do Servidor

- Acidentes de trabalho e doenças provenientes de atividades laborais serão mais difíceis de provar, cabendo ao servidor se atentar para isso e formalizar, perante a chefia imediata, qualquer acontecimento que possa prejudicar sua saúde.

Análise da IN – Impactos na vida do Servidor

- Outro aspecto que preocupa são metas superiores que serão previamente combinadas. Elas não implicarão pagamento de horas extras.
- "É possível inferir serem questionáveis as metas fixadas, sobretudo quando for possível demonstrar equívocos na mensuração do tempo para que sejam cumpridas", afirma o estudo jurídico.

Análise da IN – Impactos na vida do Servidor

- A análise destaca a possível dificuldade acentuada de servidores mais antigos no manuseio de tecnologias modernas, inerentes ao trabalho remoto, podendo ser este um foco de discriminação, menosprezo e perseguições das chefias.
- Os órgãos devem conceder qualificação aos trabalhadores, para uso de softwares e equipamentos tecnológicos necessários.
- Segundo os advogados, as entidades sindicais precisarão estar mais atentas aos servidores em teletrabalho, mantendo a proximidade para identificar e auxiliar em

Análise da IN – Impactos na vida do Servidor

- As entidades sindicais precisarão estar mais atentas aos servidores em teletrabalho, mantendo a proximidade para identificar e auxiliar em problemas ocultos pelo distanciamento físico, como, por exemplo, o assédio moral.

Altera a Hierarquia Normativa

Hierarquia anterior a reforma

Constituição \geq Acordos Internacionais \geq Leis \geq Convenções Coletivas \geq
Acordos Coletivos \geq Acordos Individuais

- Ou seja, a Constituição e as leis estabelecem pisos mínimos de direitos, que as negociações coletivas ou individuais só podem aumentar.

Hierarquia pós reforma

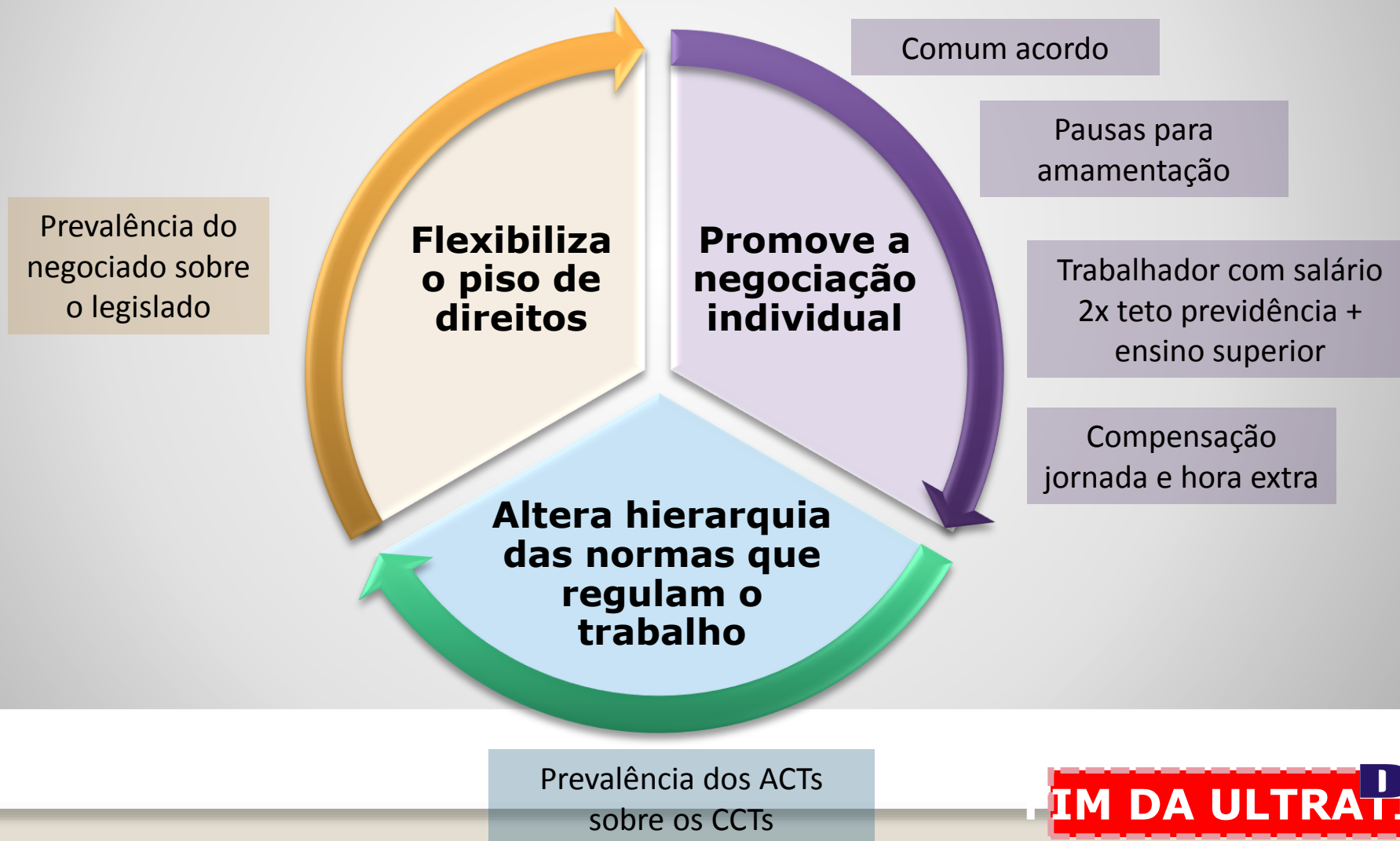
Acordo Coletivo valerá mais que a Convenção Coletiva.
Em alguns casos, o Negociado valerá mais do que o Legislado

- Ou seja, em vários direitos a Lei 13.467 reverte a atual

NEGOCIAÇÃO COLETIVA

REFORÇA AMBIENTE DESFAVORAVEL AS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

FRAGMENTA A NEGOCIAÇÃO COLETIVA



Conclusões: flexibilidade na contratação

"**Cardápio**" de formas de contratação de trabalho:

- prazo indeterminado (com carteira ou **sem carteira**)
- prazo determinado
- temporário
 - **Lei 13.429 ampliou**
- tempo parcial
 - **Lei 13.467 ampliou**
- intermitente
 - **Lei 13.467 criou**
- teletrabalho
 - **Lei 13.467 criou**
- autônomo (pessoa física, pessoa jurídica, MEI)- **Lei 13.467 ampliou**
- terceirizado
 - **Lei 13.467 ampliou**

ORGANIZAÇÃO SINDICAL

PROCURA DESARTICULAR A ORGANIZAÇÃO SINDICAL

Fim da obrigatoriedade da contribuição sindical (imposto sindical)

Representação no local de trabalho sem vínculo com sindicato

IMPACTOS DA REFORMA

MERCADO DE TRABALHO

- Formalização de vínculos precários, maquiando as estatísticas de geração de emprego;
- Troca de vínculos com contratos típicos por contratos precários;
- Reforça a segmentação/heterogeneidade das condições de trabalho e direitos;
- Amplia a insegurança dos segmentos que já são mais vulneráveis no mercado de trabalho – mulheres, negros, jovens, idosos, trabalhadores com deficiência, migrantes;
- Reduz os rendimentos com impactos negativos no poder de compra e em benefícios atrelados aos salários (FGTS e previdência);
- Dificulta a conciliação do tempo de trabalho com o tempo livre; e
- Impactos negativos na saúde e segurança do trabalhador, maior abertura para executar atividades em situações degradantes.

IMPACTOS DA REFORMA

ORGANIZAÇÃO SINDICAL


- Pode fragmentar a organização sindical e ser concorrentes
- Cria dificuldades para a existência de parte sindical e mesmo para a negociação coletiva
- Por outro lado, maior controle patronais através do Sistema S
- Enfraquecimento do processo negocial brasileiro
- Procura dificultar a mobilização dos trabalhadores e a conquista de novos direitos.

Pesquisa: ENAP e Universidade de Duke

Pesquisa ENAP/Universidade de Duke: cerca de 30 mil respostas de servidores públicos:

- 82% relataram que após a pandemia, gostariam de passar menos de 80% das horas de trabalho no escritório, ou seja, em teletrabalho pelo menos por um dia da semana.*
- 65% reportaram que "concordam totalmente" ou "concordam" com a frase: "No futuro, vou pedir permissão para teletrabalho".*
- Dos servidores públicos que gostariam de continuar em teletrabalho, 29% estão gerenciando outras pessoas que trabalham de casa.*

*Tradução livre dos resultados da pesquisa apresentados à Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal



será necessário acompanhar atentamente as regulamentações internas do órgãos, uma vez que há margem para lesão à direitos dos servidores públicos. Os especialistas também salientam que é importante observar a fixação das metas a serem cumpridas em teletrabalho, que não poderão ser exorbitantes para não prejudicar a saúde física e mental dos trabalhadores.

A IN que torna o [teletrabalho opção permanente](#) aos órgãos foi publicada no Diário Oficial em 31 de julho e valerá a partir de 1º de setembro. Entidades sindicais representativas da categoria de servidores públicos não foram ouvidas e a decisão unilateral preocupa. De acordo com a análise jurídica, um ponto polêmico que merecerá atenção é a previsão de que a estrutura física e tecnológica, incluindo custos de internet, energia, telefone e segurança da informação, caberá ao trabalhador, sem previsão de remuneração para isso.

Percebe-se a intenção da administração de conter gastos, transferindo ao servidor público algumas obrigações do governo. No início do mês, o Ministério da Economia divulgou [economia de R\\$ 466,4 milhões](#) entre abril e junho com o regime de *home office* imposto aos servidores devido à pandemia do novo coronavírus. O número mostra margem financeira para a criação de indenizações ou ajudas de custo para os servidores em trabalho remoto.